II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap budaya organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan. Penulis menempatkan sistem komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas, sedangkan budaya organisasi sebagai variabel dependen atau variabel terikat, yang membedakan penelitian ini adalah pada variabel independen atau variabel bebas terdapat komunikasi (X_1) sebagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (Y). Komunikasi merupakan hal yang terpenting dalam segala hal bahkan ada dalam setiap lini kehidupan manusia, baik itu bidang ekonomi, sosial, politik dan banyak hal lainnya. Komunikasi dapat membentuk baik atau tidaknya sebuah perilaku individu ataupun organisasi, tentunya dalam perilaku baik atau tidaknya pada organisasi erat kaitannya pada budaya organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi pada berbagai penelitian tesis terdahulu, biasanya dijadikan variabel independen oleh beberapa peneliti, namun penelitian ini menempatkan budaya organisasi sebagai variabel dependen. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagaimana dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (Anditha Sandra Prasudha ,2009)	Sama-sama meneliti Lingkungan kerja pada Organisasi Pemerintahan	Penelitian ini memaparkan dua variabel X, yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai sebagai Variabel (Y)	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Lebih mengedepankan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2	Pengaruh Komunikasi pada Organisasi Pemerintahan Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik, (Ahmad Victorrys Putranegara,2010)	Sama-sama meneliti aspek Komunikasi pada Organisasi Pemerintahan	Penelitian ini hanya memaparkan 2 (dua) variabel Komunikasi sebagai Variabel (X) mempengaruhi Peningkatan Pelayanan Publik sebagai Variabel (Y)	Komunikasi pada organisasi pemerintahan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pelayanan publik	Meneliti tentang aspek komunikasi organisasi terhadap peningkatan pelayanan publik
3	Pengaruh Kepemimpinan, Struktur dan Sistem Penghargaan Terhadap Budaya Organisasi. (Muhammad Jusaz Merlando, 2011)	Sama-sama meneliti aspek budaya organisasi	Budaya organisasi sebagai variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Struktur dan Sistem Penghargaan sebagai Variabel bebas (X)	Kepemimpinan, struktur dan sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi	Menjelaskan pengaruh kepemimpinan, struktur dan sistem penghargaan terhadap budaya organisasi

Sumber: Beberapa Hasil Penelitian (Data Diolah)

B. Kajian Teoritis Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Dasar Komunikasi

Menelusuri asal kata “komunikasi” berasal dari bahasa latin yakni *communicatio* bersumber dari perkataan *communis* yang berarti “sama”. Menurut Gde (dalam Muhammad, 2005: 2) secara etimologis mendefinisikan,

komunikasi sebagai proses yang membuat suasana berbeda dalam kebersamaan kepada dua prang atau lebih yang tadinya monopoli satu orang saja. Penekanannya adalah mengupayakan suasana kebersamaan dalam perbedaan.

Komunikasi sebagai suatu proses penyampaian pikiran, perasaan dari seseorang kepada orang lain. Pendapat lain menyatakan, komunikasi sebagai pengoperan ide dan gagasan untuk menyatukan kekuatan sehingga terjadi interaksi antara orang-orang yang bekomunikasi, menuju pencapaian tujuan bersama (kesamaan makna). (Hasan, 2005: 17).

Komunikasi adalah proses saling berbagi atau menggunakan informasi secara bersamaan dan pertalian antara para peserta dalam proses informasi. Komunikasi sebagai proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih dan dalam prose situ terjadi kegiatan-kegiatan memberi/mengirim, menerima, dan menanggapi pesan-pesan di antara orang-orang yang berinteraksi (Putranegara. 2010).

Pembahasan tentang makna dari Hanneman, yang mengkaji, makna dalam komunikasi didasarkan pada pengalaman, berkaitan langsung pada derajat pengalaman bersama suatu kultur dan pendidikan yang sama di kalangan komunikator. Goyer mengemukakan bahwa *communality of meaning* yakni pemilikan pengalaman secara bersama, maka komunikasi tidak akan terjadi ketika tidak terbentuk makna bersama antara komunikator dan komunikan (Putranegara, 2010: 12).

Pemaknaan komunikasi tersebut bila dikaitkan dengan sistem pemerintahan yang sedang dikembangkan di Indonesia, yang mengedepankan sistem desentralisasi (daerah kabupaten/kota memiliki hak dan wewenang mulai dari merencanakan, melaksanakan, melakukan pengawasan dan evaluasi hasil kegiatan yang dilakukan), maka dapat ditegaskan bahwa makna hakiki komunikasi adalah dititikberatkan pada kebersamaan (*communality*).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia mengenai isi pikiran dan perasaannya. Pengungkapan isi pikiran dan perasaan tersebut apabila diaplikasikan secara benar akan mampu mencegah dan menhindari konflik antar pribadi, antar kelompok, bahkan antar bangsa sehingga dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

2. Pendekatan Komunikasi dalam Organisasi

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi pemerintahan merupakan bagian dari komunikasi organisasi. Menurut Wayne Pace dan Don F Faules (dalam Mulyana, 1998: 31), korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Komunikasi organisasi merupakan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya berfungsi dalam suatu lingkungan.

Selanjutnya Wayne Pace dan Don F Faules (dalam Mulyana, 1998: 32), menyebutkan bahwa komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi menafsirkan suatu pertunjukan. Fokus komunikasi organisasi adalah komunikasi di antara anggota-anggota suatu organisasi, analisis komunikasi organisasi menyangkut penelaahan atas banyak transaksi yang terjadi secara simultan.

Mulyana (1998: 33), menjelaskan bahwa sistem tersebut menyangkut pertunjukan dan penafsiran pesan di antara lusinan atau bahkan ratusan individu pada saat yang sama yang memilki jenis-jenis hubungan berlainan yang menghubungkan mereka, yaitu pikiran, keputusan, dan perilakunya diatur oleh kebijakan-kebijakan, regulasi dan aturan-aturan yang mempunyai gaya berlainan dalam berkomunikasi, mengelola, dan memimpin, yang dimotivasi oleh kemungkinan-kemungkinan yang berbeda dan berada pada tahap perkembangan berlainan dalam berbagai kelompok serta mempersepsi iklim komunikasi berbeda.

Menurut Wiryanto (2005: 5-6), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi

informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Wayne Pace dan Don F Faules (dalam Mulyana, 1998: 33-34), mengemukakan definisi tradisional (fungsionalis dan objektif) komunikasi organisasi cenderung menekankan kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu "batas organisasional (*organizational boundary*)". Tekanannya adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka. Komunikasi organisasi, dipandang dari suatu perspektif interpretif (subjektif) adalah proses penciptaan makna, atas interaksi yang merupakan organisasi.

Menurut Tubbs dan Moss (1994: 17), dalam melakukan komunikasi organisasi, terdapat 3 (tiga) model dalam komunikasi, yaitu sebagai berikut:

a. Model komunikasi linier (*one-way communication*), dalam model ini komunikator memberikan suatu stimuli dan komunikan melakukan respon yang diharapkan tanpa mengadakan seleksi dan interpretasi. Komunikasinya bersifat monolog.
b. Model komunikasi interaksional. Sebagai kelanjutan dari model yang pertama, pada tahap ini sudah terjadi feedback atau umpan balik. Komunikasi yang berlangsung bersifat dua arah dan ada dialog, di mana setiap partisipan memiliki peran ganda, dalam arti pada satu saat bertindak sebagai komunikator, pada saat yang lain bertindak sebagai komunikan.

c. Model komunikasi transaksional. Dalam model ini komunikasi hanya dapat dipahami dalam konteks hubungan (*relationship*) antara dua orang atau lebih. Pandangan ini menekankan bahwa semua perilaku adalah komunikatif. Tidak ada satupun yang tidak dapat dikomunikasikan.

Sementara itu menurut Muhammad (2005: 75), untuk melihat komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat digunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan makro, mikro, dan individual. Masing-masing pendekatan ini akan dijelaskan berikut ini:

a. Pendekatan Makro

   Dalam pendekatan makro, organisasi dipandang sebagai suatu struktur global yang berinteraksi dengan lingkungannya, dalam berinteraksi ini organisasi melakukan aktivitas tertentu seperti memeroses informasi dari lingkungan, mengadakan identifikasi, melakukan interaksi dan menentukan tujuan organisasi.

b. Pendekatan Mikro

   Pendekatan ini terutama memfokuskan kepada komunikasi dalam unit dan subunit pada suatu organisasi. Komunikasi yang diperlukan pada tingkat ini adalah komunikasi antara anggota kelompok, komunikasi untuk pemberian orientasi dan latihan, komunikasi untuk melibatkan anggota kelompok dalam tugas kelompok, komunikasi untuk menjaga iklim organisasi, komunikasi dalam mensupervisi dan pengarahan pekerjaan dan komunikasi untuk mengetahui rasa kepuasan kerja dalam organisasi.

c. Pendekatan individual

Pendekatan individual berpusat kepada tingkah laku komunikasi individual dalam organisasi. Semua tugas-tugas yang telah diuraikan pada kedua pendekatan yang terdahulu akhirnya diselesaikan oleh komunikasi individual satu sama lainnya. Komunikasi individual ini ada beberapa bentuknya di antaranya berbicara dalam kelompok kerja, mengunjungi dan berinteraksi dalam rapat, menulis dan mengkonsep surat, memperdebatkan suatu usulan dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat ditelaah melalui model komunikasi linier, model komunikasi interaksional dan model komunikasi transaksional. Selain itu dapat dikaji melalui pendekatan makro, pendekatan mikro dan pendekatan individual.

3. Fungsi Komunikasi pada Organisasi Pemerintahan

Menurut Hasan (2005: 22), komunikasi merupakan dasar bagi semua interaksi manusia, termasuk di dalamnya interaksi kelompok. Oleh sebab itu komunikasi dikatakan memiliki peran dominan dalam kehidupan manusia, sehingga fungsi komunikasi adalah mencapai tujuan peran tersebut, yaitu antara lain:

a. Mencapai pengertian satu sama lain.
b. Membina kepercayaan.
c. Mengkoordinir tindakan.
d. Merencanakan strategi.
e. Melakukan pembagian pekerjaan.

f. Melakukan aktifitas kelompok.

g. Membagi rasa.

Apabila dikaitkan dengan kepentingan organisasi pemerintahan, maka setiap organisasi yang secara jelas memiliki hierarki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi pegawai, dalam hal ini komunikasi bertujuan untuk mengendalikan perlikau anggota dalam beberapa cara, misalnya para pegawai diminta untuk terlebih dahulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan langsungnya, sesuai dengan uraian tugas atau sesuai dengan kebijakan internalnya.

Menurut Robbins (1996: 5), fungsi lain yang dilakukan oleh komunikasi berhubungan dengan perannya dalam mempermudah pengambilan keputusan, dengan memperhatikan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif. Uraian di atas mensyaratkan bahwa komunikasi memiliki empat fungsi utama dalam suatu organisasi atau dalam kelompok tertentu, yaitu:

a. Fungsi pengawasan.

b. Fungsi motivasi.

c. Fungsi pengungkapan emosional.

d. Fungsi informasi.

Fungsi-fungsi komunikasi tersebut merupakan bagian integral dari fungsi organisasi dan apabila masuk pada bidang pemerintahan, fungsi tersebut ditambah dengan pemberdayaan (*empowerment*) oleh sebab itu perlu adanya kemampuan aplikatif dalam mengoprasionalisasikan urusan pemerintahan.

4. Bentuk Komunikasi Pada Organisasi Pemerintahan

Menurut Putranegara (2010: 54), bentuk komunikasi pada organisasi pemerintahan yang sering kali terjadi adalah komunikasi interpersonal. Bentuk komunikasi ini efektif dan telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi, oleh karena itu adalah perlu bagi seorang pimpinan untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi, dalam hal ini organisasi pemerintahan yang memiliki tanggungjawab sosial yang tinggi.

Menurut Muhammad (2005: 159-10), di dalam organisasi juga sering ditemui adanya komunikasi dalam kelompok-kelompok kecil, seperti dalam kegiatan sebagai berikut:

a. Rapat, yaitu bentuk media komunikasi kelompok yang bersifat tatap muka yang sering diselenggarakan banyak organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Rapat merupakan alat untuk mendapatkan mufakat, melalui musyawarah kelompok. Rapat dapat juga dikatakan,bahwa rapat adalah komunikasi kelompok kecil secara resmi.
b. Konferensi, apabila wakil-wakil berbagai organisasi berkumpul untuk membicarakan masalah-masalah tertentu, maka pertemuan disebut konferensi.
c. Forum, merupakan pengertian komunikasi kelompok adalah pertemuan untuk membahas suatu topic yang menyangkut kepentingan umum. (*an assembly for the discussion of matters of publik interest*). Sebagai bentuk komunikasi, forum bersifat *speaker centered*, terpusatkan pada pembahas.

Dalam arti kata bahwa pembicara dalam forum ini termasuk orang selain menguasai topik yang dibahas, juga mempunyai nama di masyarakat. Dari tokoh tersebut khalayak yang hadir mengharapkan pemikirannya berupa informasi beserta penjelasannya. Disitu terjadi dialog, karena istilah forum sebenarnya adalah singkatan dari *dialogue forum*.

d. Komite, biasanya digunakan untuk kelompok diskusi yang telah diberi tugas atau tanggungjawab khusus oleh suatu organisasi yang lebih besar atau oleh pejabat yang berwenang.

e. *Briefing, p*ertemuan yang dilakukan lebih dari dua orang yang bertujuan memberikan penjelasan atau uraian tentang suatu yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban kepada orang lain yang bersifat kedinasan atau umum, dengan maksud agar tugas dan kewajiban tersebut dapat diketahui dan dimengerti oleh orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka diketahui bahwa komunikasi organisasi dalam praktiknya dapat berbentuk komunikasi interpersonal, yaitu pertukaran pesan antara sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dan dapat berbentuk komunikasi kelompok, seperti rapat, konferensi, forum, komite dan *briefing.*

5. Konsep Kunci Komunikasi Organisasi

Goldhaber (1986, dalam Muhammad, 2005: 67-69), memaparkan konsep kundi dalam komunikasi organisasi sebagai berikut:

a. Proses

Suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya, karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.

b. Pesan

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang. Untuk berkomunikasi seseorang harus sanggup menyusun suatu gambaran mental, memberi gambaran itu nama dan mengembangkan suatu perasaan terhadapnya.

c. Jaringan

Organisasi terdiri dari beberapa orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Pertukaran pesan dari orang-orang ini sesamanya terjadi melewati suatu proses kecil yang dinamakan jaringan komunikasi.

d. Keadaan Saling Tergantung

Konsep kunci komunikasi organisasi keempat adalah keadaan yang saling tergantung satu bagian dengan bagian lainnya. Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh pada bagian lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi.

e. Hubungan

Konsep kunci kelima dari komunikasi organisasi adalah hubungan, karena organisasi merupakan suatu sistem terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada tangan manusia, dengan kata lain jaringan melalui mana jalannya pesan dalam suatu organisasi dihubungkan oleh manusia.

f. Lingkungan

Yang dimaksud dengan lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individual dalam suatu sistem. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

g. Ketidakpastian

Ketidak pastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Untuk mengurangi faktor ketidakpastian ini organisasi menciptakan dan menukar pesan di antara anggota, melakukan suatu penelitian pengembangan organisasi, dan menghadapi tugas-tugas yang kompleks dengan integritas yang tinggi.

Sendjaja (1999:139), menjelaskan bahwa komunikasi organisasi secara umum bertujuan untuk mencapai hal-hal sebagai berikut:

1. Agar apa yang disimpan dapat dimengerti. Komunikator yang baik harus dapat menjelaskan kepada komunikan dalam hal ini adalah penerima atau komunikan, dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengikuti apa yang dimaksud oleh komunikator.

2. Memahami orang lain. Komunikator harus dapat mengetahui benar aspirasi komunikan.
3. Agar gagasan yang disampaikan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan persuasif, bukannya memaksakan kehendak.
4. Menggerakan orang lain untuk sesuatu, yaitu agar komunikasi yang dilakukan komunikator bertujuan untuk menggerakkan komunikan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Berdasarkan uraian di atas maka diketahui bahwa pada dasarnya konsep kunci dalam komunikasi organisasi adalah pertukaran pesan dari satu pihak (komunikator) kepada pihak lain (komunikan) dengan tujuan agar pesan yang disampaikan dalam lingkup organisasi dapat diterima dan dilaksanakan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Teori Komunikasi Organisasi Penunjang Penelitian

Teori yang digunakan untuk menunjang penelitian ini adalah teori sistem. Sebagaimana dikemukan Scot (1961, dalam Pace dan Faules, 2001: 63), bahwa satu-satunya cara yang bermakna untuk mempelajari organisasi adalah sebagai suatu sistem. Bagian-bagian penting organisasi sebagai sistem adalah individu dan kepribadian setiap orang dalam organisasi, struktur formal, pola interaksi informal, pola status dan peranan yang menimbulkan pengharapan-pengharapan serta lingkungan fisik pekerjaan. Bagian-bagian inilah yang merupakan konfigurasi yang disebut sistem organisasi. Semua saling berhubungan dan berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap

bagian dihubungkan dengan bagian yang lainnya, dan penghubung utama adalah komunikasi.

Selanjutnya menurut Fisher (1978, dalam Pace dan Faules, 2001: 64), yang dimaksud dengan teori sistem adalah seperangkat prinsip yang terorganisasikan secara longgar dan sangat abstrak, yang berfungsi mengarahkan fikiran kita namun terikat pada berbagai penafsiran. Setiap pembahasan mengenai sistem menyangkut interdependensi. Jelasnya interdependensi menunjukkan bahwa terdapat suatu kesaling bergantungan di antara komponen-komponen atau satuan-satuan suatu sistem. Suatu perubahan pada komponen akan membawa perubahan pada setiap komponen lainnya. Pemahaman atas konsep interdepedensi ini merupakan bagian yang integral dari pendefinsian teori sistem.

Berdasarkan teori sistem (Pace dan Faules, 2001: 64), di atas maka dapat diidentifikasi beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur komunikasi organisasi dalam penelitian ini, adalah:

1. Individu dan kepribadian setiap orang dalam organisasi

   Adanya individu/orang dalam organisasi menyebabkan organisasi dapat beraktivtas. Individu mempunyai latar belakang, sikap, motivasi yang berlainan dan bersama-sama, saling berinteraksi dan saling mempengaruhi. Individu dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungannya.

2. Struktur formal

   Setiap organisasi selalu tersusun berdasarkan prinsip, peraturan, dan prosedur tertentu untuk dapat menjalankan fungsinya secara baik dalam organisasi.

3. Pola interaksi informal

   Interaksi sosial antar individu dalam organisasi menghasilkan berbagai bentuk hubungan sosial yang tidak selalu formal sifatnya. Perilaku sosial yang spontan ini kemudian memiliki pola tertentu sehingga memunculkan kelompok informal dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan sosialnya yang tidak dapat dipenuhi oleh organisasi.

4. Pola status dan peranan yang menimbulkan pengharapan-pengharapan

   Setiap organisasi memiliki sistem hierarki/sistem berjenjang yang membentuk piramida yang dapat menunjukkan posisi sosial individu dalam organisasi dan memberikan peran dan status tertentu yang dapat menimbulkan pengharapan dari peran dan status yang dimilikinya.

5. Keadaan fisik

   Keadaan fisik merupakan suatu keadaan fisik pegawai di mana pegawai melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi.

Menurut Fitzgerald (dalam Jogianto, 2002: 12), yang dimaksud dengan sistem organisasi adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu. Sistem adalah setiap sesuatu yang terdiri atas objek-objek, atau unsur-unsur, atau komponen-komponen yang bertata kait dan bertata hubungan satu sama lain.

Menurut Jogianto (2002: 14-16), karakteristik sistem tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komponen Sistem

   Merupakan dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi yang saling bekerja sama membentuk suatu kesatuan. Komponen-komponen sistem atau elemen–elemen sistem berupa suatu subsistem atau bagian sistem.

2. Batas Sistem

   Merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai satu kesatuan batas suatu sistem menunjukkan ruang lingkup dari sistem tersebut.

3. Lingkungan Luar Sistem (*environment*)

   Merupakan segala sesuatu di luar batas sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan merugikan sistem tersebut. Lingkungan luar yang menguntungkan merupakan energi dari sistem dan dengan demikian harus tetap dijaga dan dipelihara. Sedangkan lingkungan luar yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan, kalau tidak maka akan menggaggu kelangsungan hidup dari sistem.

4. Penghubung Sistem (*interface*)

   Merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Melalui penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari satu subsistem ke subsistem yang lainnya. Keluaran (*output*) dari satu subsistem akan menjadi masukan (*input*) untuk subsistem yang lainnya melalui penghubung.

5. Masukan Sistem (*output*)

   Merupakan energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*) dan masukan sinyal (*signal input*). *Maintenance input* adalah energi masuk, agar sistem dapat beroperasi.

6. Keluaran Sistem (*out put*)

   Merupakan hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan. Keluaran dapat merupakan masukkan untuk sub sistem yang lain atau kepada supra sistem.

7. Pengolah Sistem

   Merupakan suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran.

8. Sasaran Sistem

   Suatu sistem pasti mempunyai tujuan (*goal*) atau sasaran (*objectives*). Kalau suatu sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa sistem merupakan kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh (terintegrasi) untuk melaksanakan kegiatan organisasi dalam rangkai mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Munandar (2001: 6), lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan menciptakan sebuah budaya organisasi yang buruk. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: menurut Nitisemito (2004: 183) lingkungan kerja adalah, segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2001: 1) mendefinisikan lingkungan adalah, keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjanya saat bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001: 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, di antaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur ditempat kerja
3. Sirkulasi udara ditempat kerja

4. Bau-bauan ditempat kerja
5. Tata warna ditempat kerja
6. Dekorasi ditempat kerja
7. Musik ditempat kerja
8. Keamanan ditempat kerja.

Menurut Nitisemito (2004: 67), lingkungan kerja sebagai pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai, di antaranya sebagai berikut:

1. Rekan kerja yang mendukung

   Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja di kantor, sebab seorang pegawai berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif.

2. Kondisi ruang kerja

   Penyelesaian suatu pekerjaan berkaitan erat dengan kondisi ruangan kerja yang baik, sebab dengan adanya ruang kerja yang baik akan dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Perlengkapan kerja yang cukup

   Perlengkapan kerja yang cukup dan memadai serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan. Penggunaan perlengkapan pekerjaan yang

optimal dan modern akan menambah nilai efektivitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

(a) Lingkungan kerja fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan keja yang mempengaruhi kondisi, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

(b) Lingkungan kerja non fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja,baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2001: 21-22), yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

D. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Edgar Schein (dalam Winardi, 2006: 129), merumuskan budaya organisasi adalah sebuah pola yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu, sewaktu kelompok tersebut belajar menghadapi masalah-masalahnya berupa adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti berhasil dengan baik, untuk dianggap valid dan oleh karena demikian, perlu ditularkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara tepat

guna mempersepsi, berfikir dan merasa sehubungan dengan masalah-masalah tersebut. Istilah ditukar dalam definisi yang disajikan di atas, perlu ditafsirkan dengan hati-hati, karena ia mencakup pengertian pendidikan atau pelatihan formal. Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi, dan pembelajaran.

Sedarmayanti (2001: 75), mengemukakan pendapat mengenai budaya organisasi adalah sebuah kenyataan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Pola nilai, norma, keyakinan sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentukcara orang berprilaku dan melakukan sesuatu.

Budaya organisasi oleh Moeljono (2006: 15), didefinisikan sebagai sistem nilai yang diyakini semua anggota dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diterapkan. Menurut pengertian ini maka budaya merupakan acuan bagi anggota organisasi untuk bersikap dan berperilaku dalam organisasi, sehingga, berbicara budaya organisasi juga berkaitan dengan sikap dan perilaku anggota organisasi.

Robbins (1996: 235), mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut: *organizational culture is a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*. Maksudnya adalah budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dipegang

oleh anggota di mana sistem tersebut membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka yang dimaksud dengan budaya organsasi adalah seperangkat karakteristik utama yang merupakan persepsi bersama dan mempengaruhi anggotanya sehingga memiliki pemahaman bersama mengenai organisasi tersebut, mampu menghadapi masalah dan berperilaku yang baik dan benar di dalam organisasi.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menuru Robbins (1996: 279), terdapat tujuh karakter utama yang kesemuanya menjadi elemen penting suatu budaya organisasi, antara lain:

a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
b. Perhatian terhadap detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap anggota organisasi untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
c. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
d. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.

e. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim bukan perorangan.
f. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai.
g. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktifitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dipegang oelh anggota organisasi. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang diterapkan, dikembangkan dan dihargai di dalam organisasi. Karakteristik tersebut akan membentuk sikap, nilai, norma anggota organisasi dalam bertindak dan berperilaku.

Untuk mengukur budaya organisasi dilihat melalui karakteristik budaya organisasi ideal yang ada di dalam organisasi. Menurut Tangkilisan (2005: 19-20), beberapa karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Inisiatif individual, yaitu seberapa jauh inisiatif seseorang dikehendaki dalam organisasi. Meliputi derajat tanggung jawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi.
b. Toleransi terhadap resiko, yaitu seberapa jauh sumber daya manusia didorong untuk lebih agresif dan menghadapi resiko dalam pekerjaannya.
c. Pengarahan, yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan objektif dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapannya dapat ditunagkan dalam bentuk kuantitas, kualitas dan waktu.

d. Integrasi, yaitu bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk melakukan kegiatannya dalam suatu satu koordinasi yang baik. Seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama ditekankan dalam pelaksanaan tugas.

e. Dukungan manajemen, yaitu seberapa jauh para manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

f. Pengawasan, meliputi peraturan-peraturan dan supervise langsung yang digunakan untuk melihat secara keseluruhan dari pelaku karyawan.

g. Identitas, yaitu pemahaman anggota organisasi yang loyal kepada organisasi secara penuh. Seberapa jauh loyalitasnya terhadap organisasi.

h. Sistem penghargaan. Alokasi *reward* kenaikan gaji, promosi yang berdasarkan pada criteria hasil kerja karyawan. Disorganisasi yang sistem penghargaanya jelas, semuanya telah terstandarisasi berdasarkan criteria-kriteria yang telah ditentukan.

i. Toleransi terhadap konflik, yaitu usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Dalam budaya organisasi yang toleransinya tinggi, perdebatan dan menggerutu dibelakang.

j. Pola komunikasi, yaitu komunikasi organisasi yang terbatas pada hierarki formal dari setiap organisasi.

Indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Tangkilisan (2005: 19-20), bahwa untuk mengetahui pola budaya organisasi di birokrasi publik adalah :

a. Inisiatif individual

b. Integrasi

c. Dukungan manajemen

d. Pengawasan atau kontrol

e. Pola komunikasi

Pertimbangannya adalah tampilan budaya organisasi di setiap organisasi berbeda satu dengan yang lain, tergantung karakteristik, misi, dan visi yang dimilikinya. Tampilan organisasi privat dan birokrasi pemerintah memiliki perbedaan dalam *output*, sehingga mempengaruhi budaya organisasi.

E. Pengaruh Sistem Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Pengaruh sistem komunikasi terhadap budaya organisasi didasarkan pada tiga asumsi pada Teori Budaya Organisasi yang dikemukakan oleh Pacanowsky dan Trujillo (1982: 24), yaitu:

1. Anggota-anggota organisasi mencipakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Asumsi ini berhubungan dengan pentingnya orang dalam kehidupan organisasi. Secara khusus, individu saling berbagi dalam menciptakan dan mempertahankan realitas. Individu-individu ini mencakup karyawan, supervisor dan atasan. Inti asumsi ini adalah yang dimiliki oleh organisasi. Nilai adalah standar dan prinsip-prinsip dalam sebuah budaya yang memiliki nilai intrinsik dari sebuah budaya. Nilai menunjukkan kepada anggota organisasi apa saja yang penting. Orang berbagi dalam proses menemukan nilai-nilai organisasi.

2. Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi. Maksudnya adalah realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol. Perspektif ini menggarisbawahi penggunaan simbol dalam organisasi. Simbol merupakan representasi untuk makna. Simbol-simbol ini sangat penting bagi budaya perusahaan. Simbol-simbol mencakup komunikasi verbal dan non verbal di dalam organisas dan mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi. Simbol dapat berupa slogan yang memiliki makna. Sejauh mana simbol-simbol ini efektif bergantung tidak hanya pada media tetapi bagaiman karyawan perusahaan mempraktikannya.
3. Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam. Asumsi mengenai teori budaya organisasi ini sangat bervariasi. Persepsi mengenai tindakan dan aktivitas dalam budaya-budaya ini juga seberagam budaya itu sendiri.

Berdasarkan asumsi yang kedua bahwa simbol-simbol komunikasi yang dapat membentuk suatu sistem komunikasi merupakan hal yang sangat penting dapat mempengaruhi budaya organisasi. Simbol-simbol dalam sistem komunikasi tersebut mencakup komunikasi verbal dan non verbal di dalam organisasi, sehinggga mengkomunikasikan nilai-nilai organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi didasarkan pendapat Tosi, Rizzo, Carrol (dalam Munandar, 2001: 264), bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas

   Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

   Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor yang spesifik dari organisasi

   Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Berdasarkan faktor yang ketiga maka diketahui bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebagai faktor yang spesifik dari organisasi, sehingga baik atau buruknya budaya organisasi berkaitan dengan lingkungan organisasinya.

F. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Sistem Komunikasi

Pengaruh lingkungan kerja terhadap sistem komunikasi didasarkan pada pendapat Sedarmayanti (2001: 21-22), bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun atasan dengan bawahan dalam bekerja.

Lingkungan kerja sebagai tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001: 23), lingkungan kerja lingkungan kerja non fisik dapat disebut dengan lingkungan kerja sosia. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam organisasi. Pegawai bekerja di dalam organisasi tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, pegawai juga membutuhkan bantuan orang lain, sehingga pegawai harus membina hubungan yang baik melalui komunikasi antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi pegawai.

Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja pegawai dan membangun tim kerja yang solid. Upaya untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu meluangkan waktu

untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta menciptakan suasana, memperhatikan dan memotivasi kreativitas. Maknanya dalah pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap peningkatan kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik atau sosial dikembangkan dengan baik maka akan dapat mempengaruhi sistem komunikasi di dalam organisasi menjadi lebih baik.

G. Kerangka Pikir

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang diterapkan, dikembangkan dan dihargai di dalam organisasi. Karakteristik tersebut akan membentuk sikap, nilai, norma anggota organisasi dalam bertindak dan berperilaku. Pola nilai, norma, keyakinan dan sikap ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu.

Pengukuran budaya organisasi akan diukur melalui karakteristik dalam organisasi. Karakteristik yang peneliti gunakan untuk pengukuran pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan mengacu pada pendapat Tangkilisan (2005: 19-20), bahwa untuk mengetahui pola budaya organisasi di birokrasi publik adalah inisiatif individual, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan atau kontrol dan pola komunikasi.

Guna mewujudkan budaya organisasi yang baik pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan maka perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya budaya yang baik. Terdapat banyak faktor hal tersebut, beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain komunikasi dan lingkungan kerja.

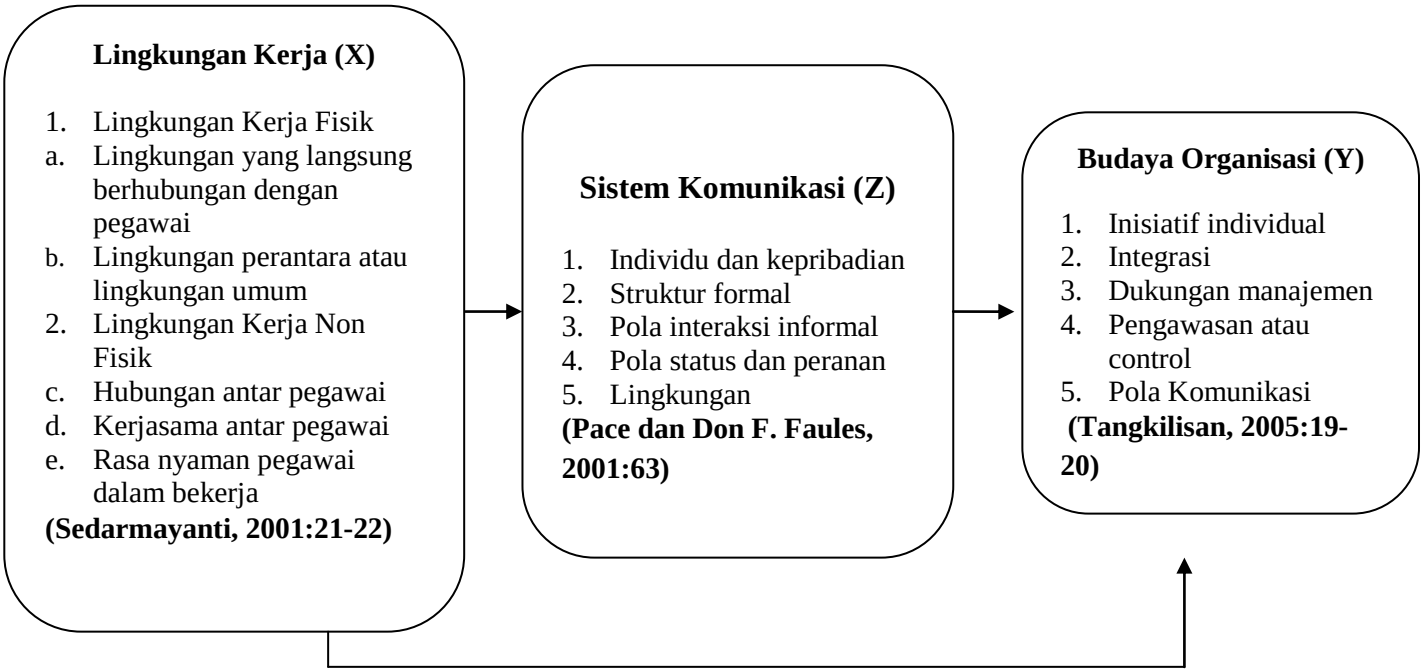
Pengukuran sistem komunikasi organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan mengacu pada teori sistem yang dikemukan Scot (1961, dalam Pace dan Faules, 2001: 63), bahwa satu-satunya cara yang bermakna untuk mempelajarai organisasi adalah sebagai suatu sistem. Bagian-bagian penting organisasi sebagai sistem adalah individu dan kepribadian setiap orang dalam organisasi, struktur formal, pola interaksi informal serta pola status dan peranan yang menimbulkan pengharapan-pengharapan serta lingkungan.

Faktor kedua yang mempengaruhi budaya organisasi adalah lingkungan kerja, yang mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2001: 21-22), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan

dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja secara langsung akan berpengaruh terhadap budaya organisasi yang baik atau tidak.

Kerangka pikir mengenai pengaruh sistem komunikasi dan lingkungan kerja terhadap budaya organisasi, sebagaimana dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian

H. Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap sistem komunikasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap sistem komunikasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan.

Hipotesis Kedua

Ho : Sistem komunikasi tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan.

Ha : Sistem komunikasi berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan.

Hipotesis Ketiga

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Selatan.